

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MI TAHFIDZ EL MUNA Q
KRAPYAK YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana (S.Pd)

Disusun oleh:

Laili Ulfatul Millah

NIM: 20104090051

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laili Ulfatul Millah
NIM : 20104090051
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI TAHFIDZ EL MUNA Q KRAPYAK YOGYAKARTA" adalah asli karya atas penulisan saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 23 Mei 2024

Saya menyatakan



Laili Ulfatul Millah
NIM: 20104090051

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Laili Ulfatul Millah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Laili Ulfatul Millah

NIM : 20104090051

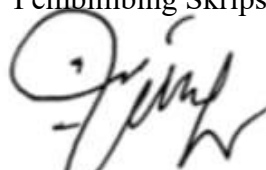
Judul Skripsi : MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI
TAHFIDZ EL MUNA Q KRAPYAK YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Mei 2024
Pembimbing Skripsi



Dr. Zainal Arifin, M.S.I
NIP. 19800324202009121002

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laili Ulfatul Millah
Tempat dan Tanggal Lahir : Jepara, 31 Maret 2001
NIM : 20104090051
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Jl. KH. Rosyidi, Bategede Nalumsari Jepara
No. HP : 085848325815

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul dikemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggungjawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridho Allah SWT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 24 Mei 2024
menyatakan

Laili Ulfatul Millah
NIM. 20104090051



HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1406/Un.02/DT/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI TAHFIDZ EL MUNA Q KRAPYAK YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LAILI ULFATUL MILLAH
Nomor Induk Mahasiswa : 20104090051
Telah diujikan pada : Jumat, 31 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 6662b7161f99



Penguji I

Prof. Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6662b519cae41



Penguji II

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6662b42b6760b



Yogyakarta, 31 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6662b7793905b

MOTTO

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk (QS. An-Nahl:125).¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ “Tafsir Surat An-Nahl Ayat 125: Etika Berdebat dalam Islam,” NU Online.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



KATA PENGANTAR

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ، نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا، وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ، وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. أَمَّا بَعْدُ

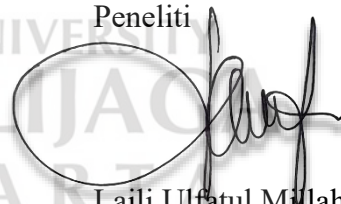
Puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan kasih sayang-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krpyak Yogyakarta” di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat penulis selesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabatnya, hingga umatnya sampai akhir zaman. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. H. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus menjadi Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mengarahkan, serta memberikan saran dan nasihat kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang selalu memberikan nasihat serta saran kepada peneliti selama perkuliahan.

6. Ibu Laily Fauziyah, M.Pd.I serta Staff MI Tahfidz El Muna Q yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas ilmu, bantuan, dan layanan yang telah diberikan.
8. Abah Drs. Syaifuddin Zuhri, M.Pd.I dan Umi Dra. Mursidah selaku orang tua yang dengan sepenuh hati berjuang lahir dan batin untuk kesuksesan putra-putrinya.
9. Kakak dan juga adik-adik yang selalu menjadi penguat atas alasan agar penelitian ini segera terselesaikan.
10. Teman-teman peneliti, termasuk teman kelompok KKN angkatan 111 dan juga teman seperjuangan di MPI Angkatan 2020 yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti agar bisa segera menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas atas kebaikan-kebaikan dari semua pihak, dengan pahala, kesehatan dan keberkahan dalam kehidupan, aamiin.

Yogyakarta, 23 Mei 2024
Peneliti



Laili Ulfatul Millah
NIM. 20104090051

ABSTRAK

Laili Ulfatul Millah, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2024.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti terhadap pelaksanaan pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q yang mana seiring dengan berjalannya waktu, peserta didiknya berhasil menorehkan prestasi yang memuaskan. Hal tersebut tidak lain adalah karena faktor sumber daya manusia dan faktor dari sumber daya yang lainnya. Khususnya adalah tenaga pendidik yang dituntut untuk profesional atas kemampuannya dalam mendidik siswa. Namun, pada realitanya terdapat beberapa tenaga pendidik yang kualifikasi pendidikannya belum sesuai. Padahal tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas mutu pendidikannya. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia khususnya untuk tenaga pendidik di MI Tahfidz El Muna Q.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif karena didalamnya memuat deskripsi mendetail dan penggambaran fenomena yang terjadi dari berbagai aspek termasuk aspek konteks, proses, dan interaksi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling (purposive sampling)*. Teknik pengambilan datanya berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh *Miles and Huberman* yakni: *data collection* (pengumpulan data), *data condensation* (kondensasi data), *display data* (penyajian data), dan *verification* (kesimpulan). Kemudian dalam menjamin kredibilitas data peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa: proses manajemen tenaga pendidik di MI Tahfidz El Muna Q melalui tahap perencanaan (analisis kebutuhan), pengadaan (penarikan, seleksi, dan penempatan), pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Dalam manajemen tenaga pendikinya terdapat beberapa tahapan yang masih kurang maksimal, namun demikian, tetap bisa berjalan dengan efektif sehingga memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan yang dapat dibuktikan dengan adanya kinerja tenaga pendidik serta prestasi yang berhasil diraih.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen tenaga pendidik itu penting untuk mendapatkan perhatian yang serius agar mutu pendidikan menjadi lebih baik karena kedua hal tersebut sangat berkaitan. Manajemen pendidikan perlu dijalankan dengan baik agar mendapatkan hasil proses yang maksimal. **Kata**

Kunci : Manajemen Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan.

ABSTRACT

Laili Ulfatul Millah, *Management of Teaching Staff in Improving the Quality of Education at MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta*. Thesis. Yogyakarta : Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga, 2024.

The background to this research begin with the researcher's interest in the implementation of education at MI Tahfidz El Muna Q, where over time, student have succeeded in making satisfactory achievements. This is none other than human resources factors and other resource factors. In particular, teaching staff are required to be professional for their ability to educate students. However, in reality there are several teaching staff whose educational qualifications are not appropriate. In fact, teaching staff is one of the important factors that influences the quality of education. Based on this, this research aims to find out more about the management of human resources, especially for teaching staff at MI Tahfidz El Muna Q.

This research is a type of qualitative research that is descriptive because it contains detailed descriptions and depictions of phenomena that occur from various aspect including context, process, and interaction aspects. The sampling technique used was non probability sampling (purposive sampling). Data collection techniques include observation, interviews and documentation. The stages of data analysis used in this research are in accordance with those proposed by Miles and Huberman, namely: data collection, data condensation, display data, and verification. Then, to ensure the credibility of the data, researchers used source triangulation and technical triangulation.

The results of research in the field show that : the teaching staff management process at MI Tahfidz El Muna Q goes through the planning stages (needs analysis), procurement (recruitment, selection, and placement), coaching and development, promotion and transfer, dismissal, compensation, and assesment. In the management of teaching staff, there are several stages that are still not optimal. However they can still run effectively so that they have a positive impact on the quality of education which can be proven by the performance of the teaching staff and the achievements achieved.

The implication of this research is that it is important for the management of teaching staff to receive serious attention so that the quality of education becomes better because these two things are closely related. Thus, education management needs to be carried out well in order to obtain maximum process results.

Keywords : Management of Teaching Staff, Education Quality.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN BERJILBAB..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| ABSTRAK | x |
| ABSTRACT | xi |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 5 |
| D. Telaah Pustaka..... | 7 |
| E. Kerangka Teori..... | 15 |

| | |
|---|----|
| F. Metode Penelitian..... | 32 |
| 6. Teknik Keabsahan Data..... | 39 |
| G. Sistematika Pembahasan | 42 |
| BAB II | 44 |
| GAMBARAN UMUM | 44 |
| A. Letak Geografis MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta | 44 |
| B. Sejarah Singkat Berdirinya MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta | 45 |
| C. Visi, Misi dan Tujuan MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta . | 46 |
| D. Struktur Organisasi MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta.... | 48 |
| E. Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta..... | 50 |
| F. Kurikulum MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta..... | 54 |
| G. Sarana dan Prasarana MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta | 56 |
| BAB III..... | 60 |
| HASIL PENELITIAN..... | 60 |
| A. Proses Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta..... | 61 |
| B. Dampak Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta..... | 72 |

| | |
|--------------------------------|------------|
| BAB IV | 77 |
| PENUTUP | 77 |
| A. Kesimpulan | 77 |
| B. Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 81 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 88 |
| CURRICULUM VITAE..... | 105 |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

| | |
|----------|--|
| Tabel 1 | : Kajian Penelitian yang Relevan |
| Tabel 2 | : Standar Mutu Pendidikan |
| Tabel 3 | : Target Waktu dan Metode Program Tahfidz |
| Tabel 4 | : Daftar Nama Narasumber |
| Tabel 5 | : Kategori Tenaga Pendidik berdasarkan Status Kepegawaian |
| Tabel 6 | : Kategori Tenaga Pendidik berdasarkan Tingkat Pendidikan |
| Tabel 7 | : Kategori Tenaga Pendidik berdasarkan Status Sertifikasi |
| Tabel 8 | : Daftar Nama Tenaga Pendidik dan Kependidikan |
| Tabel 9 | : Data Jumlah Keseluruhan Peserta Didik |
| Tabel 10 | : Data Jumlah Peserta Didik berdasarkan Rincian Tempat Tinggal |
| Tabel 11 | : Data Sarana dan Prasarana |
| Tabel 12 | : Data Prestasi Peserta Didik |
| Tabel 13 | : Instrumen Observasi |
| Tabel 15 | : Instrumen Dokumentasi |
| Tabel 16 | : Transkrip Wawancara |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Letak Geografis MI Tahfidz El Muna Q

Gambar 2 : Struktur Organisasi MI Tahfidz El Muna Q



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------|--|
| Lampiran I | : Foto Dokumentasi Sarana dan Prasarana |
| Lampiran II | : Foto Dokumentasi Prestasi Peserta Didik |
| Lampiran III | : Foto Dokumentasi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik |
| Lampiran IV | : Foto Dokumentasi Wawancara |
| Lampiran V | : Instrumen Penelitian |
| Lampiran VI | : Bukti Seminar Proposal |
| Lampiran VII | : Surat Izin Penelitian |
| Lampiran VIII | : Kartu Bimbingan Skripsi |
| Lampiran IX | : Sertifikat IKLA |
| Lampiran X | : Sertifikat TOEFL |
| Lampiran XI | : Sertifikat PLP |
| Lampiran XII | : Sertifikat KKN |
| Lampiran XIII | : Sertifikat PKTQ |
| Lampiran XIV | : Curriculum Vitae |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Madrasah Ibtidaiyah Tahfidz El Muna Q merupakan suatu lembaga atau instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Madrasah ini dikelola oleh yayasan swasta dengan basis pondok pesantren yang berciri khas Islami. Hal tersebut bisa dibuktikan dengan adanya program yang diunggulkan yaitu program tahfidz dan kurikulumnya dipadukan antara materi pendidikan agama dengan materi pendidikan umum. Prestasi yang dicapai peserta didik baik di bidang akademik maupun non akademik cukup banyak bahkan sudah sampai pada tingkat nasional. Hal ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan peran serta kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dengan demikian akan menjadi pengaruh baik untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan karena tenaga pendidik yang memiliki kompetensi baik akan menunjang lembaga tersebut menjadi madrasah yang bermutu. Selain itu pengelolaan tenaga pendidik di madrasah ini dilakukan melalui proses dan juga tahapan yang benar sesuai dengan kebutuhannya, namun masih terdapat beberapa tahapan yang kurang maksimal. Meskipun demikian pelaksanaan proses kinerja tenaga pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dapat diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik yakni melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah

salah satu strategi dalam mengelola sumber daya manusia agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.² Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan sumber daya manusia itu berada.³ Pengelolaan manajemen sumber daya manusia melalui beberapa proses yang dimulai dari tahap perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, penilaian, kompensasi hingga pemberhentian.⁴

Tantangan dan persoalan mendasar dalam dunia pendidikan saat ini adalah mengenai sumber daya manusia yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan yakni profesionalisme pendidik. Pengembangan profesionalisme pendidik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan.⁵ Pendidik memiliki peran dan tanggungjawab terhadap keberhasilan proses pendidikan, pendidik merupakan kekuatan atau power utama dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa melalui

² Umroh, "Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Man 1 Yogyakarta."

³ Kadek Hengki Primayana, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi," *Jurnal Penjaminan Mutu* 1, No. 2 (9 Agustus 2016): 7

⁴ Mohammad Thoha, "Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (Sdm) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan," *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, No. 1 (7 Juni 2017): 169–82

⁵ Devi Sartika dan Jumira Warlizasusi, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah" 6, No. 2 (2023).

kurikulum sistem pendidikan nasional yang ada. Sejumlah lembaga pendidikan yang pengelolaan sumber daya manusianya tidak beraturan maka berdampak pada kualitas yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan mutu lembaga pendidikan tersebut. Untuk itu, tanpa adanya dukungan pendidik yang profesional dan berkualitas, maka perbaikan kualitas mutu pendidikan dalam suatu lembaga sulit untuk bisa berjalan sebagaimana mestinya meskipun sumber daya yang lain sudah terpenuhi. Karena potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan.⁶

Kualitas pendidikan menjadi perhatian utama baik dalam hal kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman, kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta evaluasi yang adil dan akurat terhadap hasil belajar siswa. Kualitas mutu pendidikan merupakan pondasi penting dalam memastikan pembangunan sosial, ekonomi, dan budaya yang berkelanjutan. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan saat ini dan masa depan. Tenaga pendidik atau guru adalah sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang berperan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan. Sumber daya manusia ini menunjang keberhasilan karya, bakat, kreativitas dan juga dorongan agar terus memiliki kualitas pendidikan

⁶ Ramayanti, Erihadiana, dan Muhibinsyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran."

yang baik, karena tolak ukur suatu bangsa dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan.⁷

Pendidikan berperan penting dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman yang penuh persaingan pada semua aspek kehidupan.⁸ Pendidikan memiliki kontribusi yang sangat mendominasi terhadap majunya sebuah negara. Sudah dipastikan dan dipercaya bahwa pendidikan dijadikan sebagai pemutus mata rantai kebodohan, kemiskinan dan ketertinggalan masyarakat di belahan dunia. Suatu negara akan hancur apabila masyarakatnya tidak mendapatkan pendidikan yang benar dan sesuai dengan kebutuhan untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Pendidikan tidak hanya berperan dalam pembentukan individu saja, tetapi juga dalam membentuk budaya masyarakat menuju kualitas hidup yang lebih baik. Melalui pendidikan maka akan tercipta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, ekonomi, seni, dan budaya sebagai sarana mencapai kemajuan bangsa.⁹ Semakin meningkatnya masyarakat Indonesia yang konsumtif dan kritis dalam memilih hal realistis menjadikan tuntutan pada lembaga pendidikan untuk bisa meningkatkan *image* yang baik di mata masyarakat.¹⁰ Berdasarkan dari uraian diatas

⁷ Ani Ramayanti, Muchammad Erihadiana, dan Muhibinsyah Muhibinsyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran," *Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman* 10, No. 2 (25 Mei 2023): 130–39

⁸ Afidatul Umroh, "Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Man 1 Yogyakarta,"

⁹ Ayuk Eka Agustin, "Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo,"

¹⁰ Afidatul Umroh, "Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Man 1 Yogyakarta,"

peneliti bermaksud ingin mengetahui bagaimana proses dan dampak dari manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta?
2. Bagaimana dampak manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Tahfidz El-Muna Q Krapyak Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari masalah penelitian yang sudah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana proses manajemen tenaga pendidik di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui bagaimana dampak manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen tenaga pendidik. Selain itu, kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan landasan dan semoga dapat dijadikan sebagai pijakan serta referensi dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang sejenis dengan tema yang diangkat yakni manajemen tenaga pendidik.

b. Kegunaan Praktis

(1) Bagi Penulis

Kegunaan praktis bagi penulis dalam penelitian ini adalah dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung mengenai proses manajemen tenaga pendidik.

(2) Bagi Lembaga

Kegunaan praktis dari temuan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan refleksi, transparansi dan evaluasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk memperbaiki kualitas manajemen sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikannya. Selain itu juga dapat membantu dalam merancang program pengembangan profesional bagi tenaga pendidik.

D. Telaah Pustaka

Temuan dari penelitian yang berjudul “Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Madrasah” oleh *Jamaluddin Iskandar* bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penerapan manajemen strategi dengan peningkatan mutu pendidikan di semua jenjang pendidikan.¹¹ Peningkatan mutu pendidikan meliputi proses dan hasil pendidikan yang saling mempengaruhi. Lembaga pendidikan yang berkualitas itu apabila mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan rancangan-rancangan yang telah ditetapkan, mencapai target yang sesuai dengan yang direncanakan, serta sesuai dengan harapan orang tua peserta didik. Disamping itu keberadaan dan peran tenaga pendidik dalam proses pembelajaran tidak bisa digantikan dengan siapapun dan apapun. Pendidik yang handal, professional dan berdaya saing tinggi, serta memiliki karakter yang kuat dan cerdas juga sangat dibutuhkan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh *Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa* dalam penelitiannya “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” bahwa sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar dalam efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain.¹² Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa

¹¹ Jamaluddin Iskandar, “Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Madrasah,” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, No. 2 (18 Desember 2017).

¹² Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet,” 2019.

mendatang. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga pendidik (guru).

Berbagai cara dapat dilakukan sebagai bentuk pembinaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Seperti yang diungkap dalam penelitian dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan” oleh *Andi Warisno* bahwa dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia yang dilakukakan adalah dengan cara; (1) Meningkatkan wawasan pengetahuan melalui penyediaan fasilitas kegiatan seperti studi lanjut, diskusi rutin antar guru, seminar, symposium, workshop, pembentukan kelompok kerja guru (KKG), dll. (2) Membangun sumber daya manusia yang memiliki sikap komitmen tinggi untuk berjuang dalam memajukan lembaga melalui berbagai kegiatan, seperti; disiplin dalam menjalankan tugas, pro-aktif dalam segala perubahan, dan selalu aktif dan inovatif dalam mengembangkan profesi. (3) Membangun sumber daya manusia yang memiliki keputusan tinggi dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini telah dilakukan melalui pemberian kesejahteraan yang cukup, menyediakan fasilitas yang memadai, dsb.¹³

Berbeda dengan penelitian oleh *Rusmini* yang berjudul “Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Karakter dan Attitude” dalam hal pengembangan sumber daya manusianya.

¹³ Andi Warisno, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten Lampung Selatan” 03, No. 02 (2018).

Penelitian ini fokus pada pendidikan karakter dan attitude, maka diungkap bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia ketika membicarakan tentang *how to be smart* itu memiliki implikasi positif terhadap proses pendidikan dan pembelajaran, yang kemudian dalam prosesnya dianggap sebagai proses pencerdasan dan pembentukan karakter.¹⁴ Dikatakan demikian, karena secara keilmuan *smart* itu dapat mendorong peserta didik menjadi lebih kreatif, bersifat positif dan dinamis berlandaskan pada akal dan menolak persoalan yang bertentangan dengan akal dan akidah. Secara moral, menunjukkan bahwa peserta didik yang *smart* tidak dapat diracuni perilakunya dengan pemikiran-pemikiran yang merusak karena muncul adanya sikap kritis dan mendasar.

Pengelolaan pengembangan sumber daya manusia agar bisa optimal diperlukan adanya manajemen, yakni manajemen sumber daya manusia. Hal ini selaras dengan apa yang dikatakan dalam penelitiannya *Basuki Jaka Purnama* yang berjudul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah” bahwa sumber daya manusia harus dikelola dan diberdayakan sesuai kapasitasnya masing-masing.¹⁵ Sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan diharapkan berperan aktif dalam pencapaian visi, misi, dan tujuannya. Pengoptimalan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan oleh kepala sekolah

¹⁴ Rusmini Rusmini, “Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter Dan Attitude” Nur El-Islam (Oktober 2017).

¹⁵ Basuki Jaka Purnama, “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah” 12, No. 2 (2016).

lembaga pendidikan masing-masing melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen.

Penelitian oleh *Syubbanul Akhyaril Aliya, Rusydi Ananda, dan Yusuf Hadijaya* dengan judul “Kebijakan Peningkatan Mutu Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Desa Sei Mencirim Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang” didapatkan bahwa hasil perubahan sikap dari sumber daya manusia merupakan sangat penting untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan telah berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagai hasil yang positif. Dari sini dapat dipahami bahwa dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan perlu ditentukan terlebih dahulu apa yang diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut dalam hal ini adalah adanya pengembangan sumber daya manusianya.

Tabel 1.1 Kajian Penelitian yang Relevan

| No | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|----------------------------|---|--|--|
| 1 | Jamaluddin Iskandar (2017) | Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Sekolah | Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan manajemen strategik dengan peningkatan mutu | Pada penelitian ini memiliki persamaan dalam pembahasan mengenai peningkatan mutu pendidikan namun terdapat perbedaan dalam fokus penelitiannya. |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | | | pendidikan di semua jenjang pendidikan. | |
| 2 | Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa (2019) | Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan | Pengaruh peran manajemen sdm dalam peningkatan mutu pendidikan sangat besar. Mutu pendidikan dapat ditingkatkan dengan cara pengembangan sumber daya manusia yang ada, yakni dengan mengembangkan tenaga kependidikan. | Jenis penelitian yang digunakan memiliki persamaan dengan yang peneliti lakukan namun sifat penelitiannya berbeda. Kemudian untuk fokus penelitiannya juga terdapat perbedaan karena disini fokus terhadap perannya sedangkan yang peneliti lakukan adalah pengelolaan. |
| 3 | Andi Warisono (2018) | Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam | - Pengembangan sdm didasarkan | Fokus penelitian ini dengan yang peneliti lakukan |

| | | | | |
|---|----------------|--|---|--|
| | | <p>Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan</p> | <p>pada kebutuhan sekolah.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strategi pengembangan sdm dimulai dari proses <i>buy</i> dan <i>make</i>. - Bentuk kegiatan pengembangan sdm dilakukan dengan benar dan sistematis sesuai standar mutu. | <p>memiliki persamaan yang signifikan, namun terdapat perbedaan pada objek dan aspek teori yang digunakan.</p> |
| 4 | Rusmini (2017) | <p>Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Karakter dan Attitude</p> | <p>Peran pendidikan sebagai sarana ilmu pengetahuan dan kebudayaan bisa dilakukan dengan cara</p> | <p>Penelitian ini memiliki persamaan dalam pembahasan peningkatan mutu sdm namun terdapat satu titik fokus yang berbeda yakni pada</p> |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | | | menerapkan pembelajaran karakter melalui pendidikan. | pendidikan karakter dan attitude. |
| 5 | Basuki Jaka Purnama (2016) | Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah | Manajemen sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen. | Penelitian ini memiliki persamaan mengenai objek yang dibahas namun pembahasannya masih terlalu luas, sedangkan yang peneliti lakukan tertuju pada satu lembaga satuan pendidikan. |
| 6 | Syubbanul Akhyaril Aliya. Rusydi Ananda, dan Ysuf Hadijaya (2023) | Kebijakan Peningkatan Mutu Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Desa Sei Mencirim Kecamatan Sunggal | Kebijakan peningkatan mutu pendidikan perlu dilakukan melalui thapan dan proses yang sesuai, yakni: | Objek penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yakni fokus pada Madrasah Ibtidaiyah. Selain itu terdapat kesamaan pada |

| | | | | |
|--|--|---------------------------|---|---|
| | | Kabupaten Deli Serdang | perencanaan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia, pengawasan, dan proses evaluasi. | jenis penelitian dan teknik pengumpulan datanya. Namun dalam pembahasannya penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana kebijakan yang diambil dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti fokus pada proses manajemen tenaga pendidiknya sehingga apakah berdampak pada peningkatan mutu pendidikannya. |
|--|--|---------------------------|---|---|

Berdasarkan paparan berbagai penelitian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia (tenaga pendidik) sangat diperlukan sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Namun, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan maksimal tanpa adanya sumber

daya manusia yang berkualitas dan professional. Jadi, penelitian ini hadir untuk memberikan gambaran mengenai proses manajemen tenaga pendidik dan dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Keberadaan penelitian ini diharapkan dapat melengkapi dan memperkuat penelitian sebelumnya serta memberikan dasar yang lebih kokoh untuk kebijakan yang serupa.

E. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Secara etimologis istilah manajemen berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti “tangan”, dalam bahasa italia *maneggiare* yang berarti “mengendalikan”, dalam bahasa inggris *manage* yang berarti “mengatur”.¹⁶ *James AF Stoner* mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁷ *George R. Terry* mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggiatan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan

¹⁶ Amiruddin Siahaan Dkk., “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan” 05, No. 02 (2023).

¹⁷ Apriatni Endang Prihatini Dan Reni Shinta Dewi, *Buku Ajar: Azas-Azas Manajemen*, 1 Ed. (Yogyakarta: Cv.Istana Agency, T.T.).

sumber daya lainnya.¹⁸ Dari beberapa definisi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini melibatkan pengelolaan orang, keuangan, waktu, teknologi dan sumber daya lainnya.

Pentingnya manajemen dalam sebuah lembaga tidak bisa diabaikan begitu saja. Dengan adanya manajemen dapat membantu perencanaan yang baik dan pengendalian yang tepat, manajemen dapat memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang efektif menciptakan lingkungan dimana inovasi didorong dan perbaikan berkelanjutan diterapkan. Dengan memberikan dukungan untuk gagasan baru, memfasilitasi kolaborasi, dan menciptakan budaya terbuka terhadap perubahan. Manajemen mengelola sumber daya dengan efisien serta menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas lembaga secara keseluruhan.

¹⁸ Mulyono, "Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan," *Ar-Ruz Media*, (2008), hlm. 16.

Menurut *Hasibuan*, sumber daya manusia memiliki keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Menurut *Sonny Sumarsono* sumber daya manusia memiliki dua arti yang berbeda, yaitu:¹⁹

- 1) Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan jasa atau barang.
- 2) Sumber daya manusia merupakan posisi dimana manusia mampu bekerja dan menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usahanya tersebut. Mampu untuk bekerja maksudnya adalah mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain kegiatan tersebut bisa menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu terapan yang bertujuan untuk mengelola suatu lingkaran

¹⁹ Sonny Sumarsono, "Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumberdaya Manusia," 2003.

tertentu, khususnya yang berkaitan dengan organisasi. Praktek manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah, karena dalam mengatur suatu hal yang dikerjakan oleh individu atau kelompok pasti memiliki sifat dan latar belakang yang berbeda-beda. Sehingga untuk menentukan target yang ingin dicapai diperlukan pengelolaan yang tepat. Dalam menjalankan fungsinya manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen yang lain, artinya manajemen sumber daya manusia ini tidak bisa berdiri sendiri.

b. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen merupakan dasar teori dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga dengan efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan fungsi manajemen merupakan serangkaian tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan oleh tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Berikut merupakan penjelasan singkat mengenai fungsi tersebut.

Fungsi-fungsi manajemen menurut *Henry Fayol*:²⁰

(1) Perencanaan (*planning*)

Proses penetapan tujuan pendidikan dengan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Perancangan kurikulum

²⁰ Syarhani Syarhani, "Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Fungsi Dan Prinsip," *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 16, no. 6 (30 November 2022): 2007.

dan program kegiatan belajar mengajar termasuk proses dalam perencanaan.

(2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pada pengorganisasian ini meliputi alokasi sumber daya seperti tenaga kependidikan (guru dan staff administrasi), fasilitas fisik, dan anggaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

(3) Pengarahan (*commanding*)

Melibatkan pengelolaan dan pengarahan pada sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, termasuk yaitu memotivasi tenaga kependidikan, pengembangan kepemimpinan dan memantau efektivitas proses pembelajaran.

(4) Pengkoordinasian (*coordinating*)

Memastikan bahwa semua komponen pendidikan dapat terkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

(5) Pengendalian (*controlling*)

Proses pemantauan dan evaluasi terhadap proses belajar mengajar, prestasi siswa, kinerja tenaga pendidik, dan pencapaian tujuan pendidikan.

Beberapa fungsi manajemen yang telah disebutkan diatas bahwa seorang manajerial kepala sekolah harus mampu melaksanakan fungsi tersebut, tiga hal penting yang berkaitan dengan kepala sekolah sebagai manajer adalah proses,

pendayagunaan, pencapaian tujuan.²¹ Melalui pelaksanaan fungsi manajemen ini dengan baik akan membentuk kerangka kerja dalam pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal.

Pada prinsipnya, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki kontribusi kegiatan tenaga pendidik terhadap organisasi pendidikan dengan cara tanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial.²² Tujuan utama manajemen sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.²³ Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut. Berikut terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia , diantaranya:

(1) Tujuan Kemasyarakatan

Tujuan kemasyarakatan atau sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi dapat

²¹ Sella Astia, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nurul Ulum Kretek Bantul” (Skripsi, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022).

²² Mohalmmald Khozin Muhsinul Alsrori, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Ma Al Muttaqien Bagor Nganjuk” (Skripsi, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022).

²³ Soekidjo Notoatmodjo: “Pengembangan Sumber Daya Manusia (2003).”

bertanggungjawab secara sosial dan etis atas seluruh kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan usaha meminimalkan dampak negatif tuntutan tersebut pada organisasinya.

(2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi ini dibuat untuk membantu para manajer organisasi dalam mencapai tujuannya.

(3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional dimaksudkan untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya.

(4) Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi merupakan tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya.

Yang dikhawatirkan adalah ketika tujuan pribadi itu tidak cocok dengan tujuan organisasi, kemungkinan besar peluang karyawan untuk memilih menarik diri dari perusahaan itu ada.

c. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara umum. Dengan demikian, teori manajemen menjadi dasar pembahasan dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, pembahasannya lebih ditekankan pada pengelolaan peran

manusia tersebut dalam mewujudkan tujuan yang optimal dalam sebuah organisasi. Berikut merupakan ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia:²⁴

(1) Perencanaan (analisis kebutuhan)

Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan anggota secara efektif dan efisien untuk masa sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat tentunya memerlukan informasi yang lengkap dan jelas mengenai pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi.²⁵

(2) Pengadaan

Pengadaan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Pengadaan ini meliputi proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan anggota yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.²⁶

(3) Pembinaan dan Pengembangan

Pembinaan dan pengembangan merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan

²⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2017).

²⁵ Leny Marlina, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Pendidikan".

²⁶ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 9, No 2 (Agustus 2019).

moral anggota organisasi melalui pendidikan dan pelatihan yang tersedia.

(4) Promosi dan Mutasi

Promosi merupakan peningkatan posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja dan kontribusi yang dilakukan. Mutasi merupakan pemindahan anggota organisasi dari satu posisi atau jabatan ke jabatan lain yang setara. Mutasi memberikan perubahan tugas atau lokasi penempatan dengan tujuan agar pengalaman yang dimiliki lebih beragam.

(5) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan seorang anggota dengan suatu organisasi yang diikuti

(6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada anggota organisasi sebagai imbalan jasa yang diberikan dan mempunyai kecenderungan yang diberikan secara tetap.

(7) Penilaian

Penilaian anggota organisasi difokuskan pada prestasi dan peran sertanya dalam mengikuti kegiatan organisasi.

2. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik (guru) merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Posisi strategis tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraan, dll. Persoalan mengenai tenaga pendidik sampai saat ini bisa dibilang cukup banyak salah satunya yaitu kurangnya jumlah dan pemerataan distribusi tenaga pendidik di beberapa wilayah khususnya yang berada di daerah terpencil. Adanya persoalan tersebut harapan terciptanya kualitas pendidikan yang baik tentu sangat diragukan. Disamping itu, prasyarat akademis tenaga pendidik yang ditetapkan dalam UU Guru dan Dosen juga tidak mudah. Semisal, masih cukup banyak tenaga pendidik dengan lulusan SMA/SMK/MA yang belum berkualifikasi sarjana atau strata satu. Hal ini tercantum pada pasal 8 UU Guru dan Dosen yang menjelaskan: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.²⁷

Guru merupakan posisi sentral dalam peningkatan mutu pendidikan, karena perannya sangat menentukan hasil pendidikan yang dicapai. Guru harus mampu menerjemahkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum melalui pengajaran secara optimal. Guru dituntut

²⁷ Mohamad Mustari, M Taufiq Rahman, Dan Rajagrafika Persada, “Manajemen Pendidikan,”.

untuk memiliki wawasan luas dan professional yang berhubungan dengan mata pelajaran kependidikan untuk diajarkan kepada peserta didik.²⁸ Tugas seorang guru di zaman dahulu dan sekarang memang tidak jauh berbeda karena tugas utamanya adalah memberikan bimbingan ilmu dan akhlak pada peserta didik, namun yang berbeda adalah letak tantangan yang dihadapi. Di zaman sekarang peserta didik dihadapkan dengan berbagai kemajuan teknologi, sehingga guru dituntut untuk selalu berinovasi, kreatif, dan kompeten. Agar terbentuk guru-guru yang berkualitas, Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merumuskan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria professional yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam prajabatan maupun masa jabatannya. Standar ini dibuat sebagai mekanisme seleksi dengan tujuan untuk menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, profesional, dan kompeten dalam bidangnya. Standar pendidikan yang baik akan menjadi sangat baik apabila didukung dengan sumber daya manusia yang baik pula. Dengan demikian akan tercapai tujuan pendidikan nasional. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang

²⁸ Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, No. 1 (14 Juni 2017).

sesuai dengan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

a. Kualifikasi Guru melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru SD/MI:

(1) Pendidikan minimal D-1V (diploma empat) atau S1 (sarjana).

(2) Lulusan dari Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) atau Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI).

(3) Jurusan tempat menempuh studi harus sudah terakreditasi.

b. Kualifikasi Akademik Guru melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Uji kelayakan dan kesetaraan ini ditujukan untuk bidang khusus yang memang belum diajarkan di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, bagi guru yang mengampu dibidang tersebut harus memiliki keahlian khusus yang sesuai.

3. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Arti mutu dari segi normatif adalah mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan dalam segi deskriptif arti mutu adalah ditentukan

berdasarkan keadaan nyata.²⁹ Dengan demikian, peningkatan mutu adalah usaha untuk meningkatkan derajat keunggulan dalam konteks ini adalah pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien.

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan persoalan lama yang hingga saat ini belum kunjung selesai. Maka dari itu dari masing-masing lembaga pendidikan mengusahakan adanya peningkatan mutu. Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang terus menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan atau manajemen pendidikan. Dalam suatu pendidikan ada dua hal yang penting mengenai kualitas dan kuantitas. Dua hal tersebut menjadi titik acuan untuk merefleksikan keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan.³⁰ Dengan demikian, untuk bisa mencapai harapan tersebut maka peningkatan mutu harus diupayakan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu pilar pokok dalam membangun pendidikan, karena apabila pendidikan sudah bermutu, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan cermat.³¹

b. Standar Peningkatan Mutu

Mengenai masalah mutu pendidikan dapat dilihat dari dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen

²⁹ Marus Suti, "Strategi Peningkatan Mutu di Era Otonomi Pendidikan" 3 (2011).

³⁰ Siahaan dkk., "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan."

³¹ Mokh. Fakhruddin Siswopranoto, "Standar Mutu Pendidikan," *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (17 Maret 2022): 17–29,

pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri.³² Menurut Townsend dan Butterworth ada beberapa hal yang dijadikan sebagai penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, antara lain:³³ (1) Keefektifan gaya kepemimpinan kepala sekolah; (2) Partisipasi aktif dan rasa tanggungjawab guru dan staff; (3) Keberlangsungan proses belajar mengajar yang efektif; (4) Kurikulum yang relevan; (5) Memiliki visi dan misi yang terarah; (6) Iklim sekolah yang kondusif; (7) Keterlibatan orang tua dan masyarakat secara intrinsik.

Peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh delapan standar mutu pendidikan yang meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar PTK, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian.³⁴

Tabel 1.2 Standar Mutu Pendidikan

| Standar Mutu Pendidikan | Penjelasan |
|-------------------------|---|
| Standar Isi | Kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi |

³² Jamaluddin Iskandar, "Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Madrasah," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, No. 2 (18 Desember 2017)

³³ Muh. Fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Penjaminan Mutu* Vol 3, No 1 (2017)

³⁴ Abdul Mujib dan Muhammad Rudi Wijaya, "Standar Mutu Pendidikan, Temuan dan Solusi Mutu di Era New Normal," *Raqoba Journal Of Islamic Education Management* Vol 2 No 1 2022.

| | |
|--|--|
| | lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu |
| Standar Proses | Kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan |
| Standar Kompetensi Lulusan | Kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan |
| Standar PTK (Pendidikan dan Tenaga Kependidikan) | Kriteria mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental serta pendidikan dalam jabatan |
| Standar Sarana dan Prasarana | Kriteria mengenai ruang belajar, tempat olahraga, tempat ibadah, perpustakaan, laboratorium dan sumber belajar lainnya yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran |
| Standar Pengelolaan | Kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat |

| | |
|--------------------|--|
| | satuan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan |
| Standar Pembiayaan | Kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun |
| Standar Penilaian | Kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik |

MI Tahfidz El Muna Q merupakan madrasah yang mengedepankan tahfidz al-qur'an sebagai program unggulan yang dimilikinya. Sehingga dalam penentuan peningkatan mutu pendidikan tidak hanya berpatok pada delapan standar mutu pendidikan diatas, namun terdapat standar tahfidz yang harus dicapai sesuai dengan kurikulum yang telah dibuat. Program ini memiliki targer 5 Juz yakni juz 30, 29, 1,2, dan 3 dengan pelaksanaan pembelajaran pada tahfidz 2 JPI (intrakurikuler) dan 10 JPL setelah Pelajaran KBM inti selesai. Adapun target waktu dan metode tahfidz di MI Tahfidz El Muna Q adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Target Waktu dan Metode Tahfidz

| Kelas | Surah yang di Hafalkan | Pendamping |
|-------|---------------------------------|--------------|
| I | An-Nas – An-Naba’ | Guru Tahfidz |
| II | Al-Mulk – Al-Mursalat | Guru Tahfidz |
| III | Al-Fatihah – Al-Baqarah (141) | Guru Tahfidz |
| IV | Al-Baqarah (141-252) | Guru Tahfidz |
| V | Al-Baqarah – Ali Imran (91) | Guru Tahfidz |
| VI | Penambahan hafalan dan murajaah | Guru Tahfidz |

Program tahfidz ini dilaksanakan dengan menggunakan metode talaqqi, halaqah, tahsin, setoran dan simaan yang disesuaikan dengan jadwal yang sudah dibuat. Talaqqi merupakan kegiatan belajar secara langsung berhadapan dengan guru tahfidz (guru membacakan dan peserta didik menirukan). Halaqah merupakan kegiatan murajaah hafalan peserta didik secara berkelompok. Tahsin merupakan kegiatan belajar secara langsung dengan peserta didik menyetorkan hafalannya dan guru tahfidz mengoreksi bacaan sehingga bacaannya menjadi benar. Setoran merupakan kegiatan peserta didik untuk menyetorkan hafalannya kepada guru tahfidz.

F. Metode Penelitian

Pembahasan mengenai metodologi dalam sebuah penelitian ilmiah menjadi satu hal yang penting. Metodologi penelitian merupakan sebuah rencana atau pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan data serta menjawab rumusan masalah. Metode ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian. Agar tujuan penelitian dapat tercapai dengan baik dan sesuai rencana, maka penggunaan metode penelitian harus relevan.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami makna dari suatu data baik itu yang muncul dari adanya masalah maupun potensi yang ada atau hanya sekedar keinginan untuk mengetahui pada obyek tertentu. Penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis maupun lisan dari seseorang yang diamati secara utuh. Penelitian ini bersifat deskriptif karena dimaksudkan untuk menggambarkan tentang adanya suatu keadaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penggunaan metode penelitian kualitatif deskriptif pada penelitian ini karena peneliti berusaha untuk mendeskripsikan suatu keadaan yang terjadi dari potensi yang ada pada obyek yang diambil.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan secara berkelanjutan sejak 24 April 2024 sampai dengan 28 Mei 2024.

3. Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ini berdasarkan pada teknik *non probability sampling (purposive sampling)* dimana dalam pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Subjek dalam penelitian ini adalah seseorang yang mampu memahami informasi dari obyek penelitian yang diambil baik sebagai pelaku maupun orang lain dengan harapan agar penulis mendapatkan informasi yang akurat. Sebagaimana yang diketahui dalam penelitian kualitatif, bahwa peneliti memasuki situasi sosial tertentu untuk melakukan pengamatan dan wawancara pada seseorang yang dianggap dapat memberikan informasi. Subjek pada penelitian ini, peneliti mengambil responden yang sesuai dengan kualifikasi penelitian kualitatif yakni kepala madrasah (Laily Fauziyah, M.Pd), waka kurikulum (Ni'matun Khoeriyah, S.Pd.I) dan kepala tata usaha (Januika Setiyawanti, S.Ak), dan tenaga pendidik (Listriyah, S.Ag) di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak bisa mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.³⁵

a. Observasi

Observasi merupakan studi yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah pada suatu tujuan dengan mengamati dan mencatat fenomena satu atau sekelompok orang dalam konteks kehidupan sehari-hari. Observasi dalam penelitian ini menggunakan jenis observasi *nonpartisipan*, yakni peneliti tidak terlibat secara langsung namun hanya sebatas pengamat *independent*. Peneliti datang ke madrasah dan mengamati proses berlangsungnya pembelajaran dengan memperhatikan suasana lingkungan belajar, kebersihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Memantau kehadiran, partisipasi dan interaksi peserta didik dalam mengikuti kegiatan

³⁵ Sugiyono,; *Metode Penelitian Kualitatif* (Cv Alfabeta, 2017)

di madrasah hingga hubungan antara peserta didik dengan guru dan staff madrasah.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi secara langsung antara dua orang atau lebih (peneliti dan responden) untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan maknanya dalam topik tertentu. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai sudut pandang subyek yang diteliti dari perspektif mereka sendiri. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

Dalam melakukan wawancara terstruktur peneliti menyiapkan terlebih dahulu instrument penelitian yang berupa pertanyaan tertulis kemudian dikembangkan dengan wawancara tidak terstruktur yakni menyesuaikan dengan hasil jawaban yang diberikan. Wawancara dilakukan terhadap subjek penelitian yang sudah ditentukan yakni dengan teknik (*purposive sampling*), merupakan seseorang yang dianggap mengetahui, memahami, dan mengalami secara langsung permasalahan yang diteliti.

Tabel 1.4 Daftar Nama Narasumber

| No | Nama | Jabatan | Waktu |
|----|--------------------|-------------|-------------|
| 1 | Laily Fauziyah, | Kepala | 13 Mei 2024 |
| | M.Pd.I | Sekolah | 23 Mei 2024 |
| 2 | Ni'matun | Waka | 18 Mei 2024 |
| | Khoeiriyah, S.Pd.I | Kurikulum | |
| 3 | Januika | Kepala Tata | 20 Mei 2024 |
| | Setiyawanti, S.Ak | Usaha | |
| 4 | Listriyah, S.Ag | Guru Kelas | 17 Mei 2024 |

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis, fakta dan data social yang tersimpan dalam bahan berupa catatan, foto, buku, surat kabar, internet, majalah, dan film atau video. Dokumen yang diperoleh peneliti diharapkan mampu menambah dan membantu serta memberikan penguatan pada analisis hasil penelitian yang dilakukan sebagai pendukung data-data yang sudah diperoleh dari lapangan. Pada metode dokumentasi ini peneliti mengumpulkan data historis dan geografis, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di MI Tahfidz El-Muna Q. Peneliti juga melakukan pengecekan kebenaran data yang diberikan dari

narasumber dengan membaca artikel berita yang tertulis dalam *website* Komplek Q dan *website* satuan pendidikan lainnya yang memberikan informasi berkaitan dengan MI Tahfidz El-Muna Q.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu model analisis data yang dikemukakan oleh *Miles and Huberman* yang mana dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan selesai setelah pengumpulan data pada periode tertentu. Ia mengemukakan bahwa dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga datanya jenuh.³⁶

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Kegiatan yang terpenting dalam penelitian adalah pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Setelah proses pengumpulan data oleh peneliti selesai selanjutnya yakni memasuki tahap analisis data.

³⁶ Matthew B. Miles, A. M. Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Third edition (Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc, 2014).

b. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

Kondensasi data merupakan proses yang merujuk pada pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*). Kondensasi data dilakukan dengan tujuan untuk membuat dari banyaknya informasi yang didapat agar lebih mudah dipahami, diakses dan dikelola dengan tetap mempertahankan inti atau makna yang penting. Peneliti melakukan pemilihan dengan menuliskan kembali hasil wawancara bersama narasumber dengan menempatkan sesuai dengan kategorinya.

c. *Display Data* (Penyajian Data)

Dengan adanya penyajian data setelah proses kondensasi selesai ini memudahkan peneliti untuk memahami masalah apa yang terjadi kemudian bisa melanjutkan ke tahap berikutnya. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar-kategori, dan sejenisnya. Namun, pada penelitian kualitatif yang sering digunakan dalam penyajian data adalah dengan bentuk teks yang bersifat naratif. Disini peneliti menyusun data yang diterima dari narasumber yang telah dikategorikan sesuai dengan kronologi dan konteks data tersebut.

d. Conclusion Drawing/Verification (Kesimpulan)

Tahap terakhir dalam analisis data menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah dengan lebih singkat dan jelas dalam memahaminya. Kemudian dalam verifikasi data dilakukan apabila kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, apabila kesimpulan pada tahap awal didukung dengan bukti yang valid dan konsisten saat pengumpulan data berikutnya maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel. Pada tahap ini peneliti melakukan interpretasi data yang ditemukan di lapangan dan menetapkan kesimpulan yang mencerminkan rangkuman realitas manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan.

6. Teknik Keabsahan Data

Temuan atau hasil data yang diperoleh dapat dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara apa yang disampaikan peneliti dengan realita yang ada pada obyek yang diteliti. Kebenaran realitas data pada penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal tetapi jamak, maka dengan ini teknik keabsahan data yang digunakan yaitu metode

triangulasi. Triangulasi sendiri diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Agar data dalam penelitian ini bisa dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah maka perlu dilakukannya uji keabsahan data.³⁷

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Jenis triangulasi sumber ini dimanfaatkan untuk menyaring ketidaksamaan antara data yang diperoleh dari satu narasumber dengan narasumber yang lain. Pada kali ini peneliti membandingkan data yang didapat dari keempat narasumber terpilih agar didapatkan perbedaan pandangan dan juga agar keabsahan data terjamin. Kegiatan tersebut peneliti jelaskan sebagai berikut:

- (1) Perihal proses manajemen tenaga pendidik, peneliti mengkonfirmasi keabsahan data yang diperoleh dari Ibu Laily Fauziah, M.Pd.I selaku kepala madrasah dengan menggali informasi yang serupa dari Ibu Listriyah, S.Ag selaku guru yang berperan langsung dalam proses manajemen tenaga pendidik. Informasi mengenai identifikasi proses manajemen tenaga pendidik dianggap

³⁷ Sugiyono;, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cv Alfabeta, 2017)

valid karena data yang peneliti temukan dari kedua narasumber menunjukkan kesamaan yang relevan.

(2) Perihal dampak manajemen tenaga pendidik terhadap mutu pendidikan, peneliti mengkonfirmasi kebenaran data yang diungkapkan oleh Ibu Laily Fauziah M.Pd.I selaku kepala madrasah dengan informasi yang didapatkan dari Ibu Ni'matun Khoeriyah, S.Pd.I selaku waka kurikulum bahwa dampak manajemen tenaga pendidik yang sesuai itu dapat meningkatkan mutu pendidikan karena keduanya sangat berkaitan. Identifikasi tersebut dianggap valid karena data yang ditemukan peneliti menunjukkan kesamaan.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda. Jenis triangulasi teknik ini dimanfaatkan untuk mendalami lebih jauh mengenai data dari narasumber menggunakan beberapa teknik diantaranya yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan banyaknya data dari hasil beberapa teknik yang berbeda tentu akan membuat pespektif atau pandangan yang lebih luas dan beragam. Kegiatan *checking* data menggunakan teknik yang beragam peneliti jelaskan sebagai berikut:

(1) Perihal jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang di sebutkan oleh Ibu Januika Setiyawanti, S.Ak selaku kepala tata usaha bahwa terdapat 13 total keseluruhannya, peneliti pastikan dengan observasi dan mengecek data dokumentasi yang ada di madrasah, hasilnya mendapati kesesuaian jumlah tersebut.

(2) Perihal informasi yang diberikan oleh Ibu Ni'matun Khoeriyah, S.Pd.I selaku waka kurikulum saat wawancara bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh manajemen tenaga pendidik, terkonfirmasi oleh berita mengenai prestasi yang dicapai peserta didik yang mana tidak lain adalah karena usaha dan jerih payah tenaga pendidik dalam mengajar siswa.

(https://www.instagram.com/komplekq/p/B9Gt4W9p7Z5/?img_index=1)

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran umum terkait dengan penelitian maka sistematika pembahasan sangat diperlukan. Dalam hal ini yaitu berisikan mengenai rencana bab yang disusun dengan struktur berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan pendahuluan yang mana penulis memaparkan secara singkat dan jelas terkait dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori,

metode penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data serta sistematika pembahasan.

BAB II GAMBARAN UMUM

Gambaran umum pada bab kedua ini berisikan tentang letak geografis, sejarah dan perkembangan berdiri, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan tenaga pendidik dan siswa serta sarana prasarana di MI Tahfidz El Muna Q.

BAB III PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan dari hasil penelitian mengenai manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia tenaga pendidik (guru) dijelaskan pada bab ketiga. Pada bab ini diuraikan mengenai temuan-temuan dari hasil observasi dan wawancara atas rumusan masalah yang ada agar bisa terselesaikan.

BAB IV PENUTUP

Bab terakhir yakni penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, saran serta kata penutup dalam penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen tenaga pendidik di MI Tahfidz El Muna Q dilakukan melalui proses dan tahapan yang meliputi : perencanaan, pengadaan (penarikan, seleksi, dan penempatan), pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi serta penilaian sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat beberapa proses yang kurang maksimal seperti pada proses perencanaan dan pengadaannya yang disesuaikan dengan kebutuhan madrasah dengan kurangnya persiapan.
2. Manajemen tenaga pendidik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q yang dapat dibuktikan dengan adanya berbagai prestasi yang diraih baik dari madrasah itu sendiri maupun dari peserta didik, antara lain:
 - a. Memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas
 - b. Pemberian pengembangan profesional terhadap tenaga pendidik dan kependidikan
 - c. Pemberian kompensasi kesejahteraan dan motivasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan
 - d. Prestasi-prestasi lainnya yang diraih oleh peserta didik dari tingkat madrasah hingga nasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik berjalan dengan efektif sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan, antara lain:

1. Pentingnya kepala madrasah sebagai pemimpin dalam manajemen tenaga pendidik agar dapat dilaksanakan secara maksimal dari seluruh proses dan tahapannya.
2. Kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilingkungan pendidikan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan yang efektif dan efisien.

Batasan Scope penelitian Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta:

1. Lingkup Geografis

Penelitian ini dibatasi pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada di wilayah kapanewon Sewon Bantul Yogyakarta. Madrasah diluar wilayah ini tidak termasuk dalam penelitian

2. Jenis Institusi

Fokus penelitian ini adalah pada Madrasaah Ibtidaiyah swasta. Sekolah negeri, dan lembaga pendidikan lainnya tidak menjadi objek penelitian ini.

3. Level Pendidikan

Penelitian ini hanya mencakup manajemen tenaga pendidik pada tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI). Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) serta Perguruan Tinggi tidak termasuk dalam scope penelitian.

4. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data utama.

5. Waktu Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibatasi pada periode satu tahun akademik, yaitu ajaran 2023/2024. Perubahan dan perkembangan yang terjadi diluar periode tersebut tidak termasuk dalam analisis penelitian ini.

6. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik yang terdiri dari guru, kepala madrasah, dan tenaga administrasi di MI Tahfidz El Muna Q Krapyak Yogyakarta. Tenaga pendidik diluar kategori tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan adanya batasan-batasan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat lebih fokus dan mendalam dalam menganalisis manajemen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Kota Yogyakarta.

Saran penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup geografis dengan mencakup madrasah-madrasah ibtidaiyah di wilayah yang lebih luas. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang manajemen tenaga pendidik di berbagai daerah.
2. Dianjurkan untuk melakukan penelitian pada berbagai jenis institusi pendidikan termasuk pada sekolah negeri dan sekolah internasional. Perbandingan antara berbagai jenis institusi ini akan memberikan wawasan lebih dalam mengenai praktik manajemen yang berbeda.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Syamsuddin. “Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, No. 1 (14 Juni 2017). <https://doi.org/10.24252/Idaarah.V1i1.4084>.

Agustin, Ayuk Eka. “Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo,”.

Akilah, Fahmiah. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, No. 1 (1 Juni 2018): 518–34. <https://doi.org/10.35673/Ajmpi.V6i1.282>.

Arief, Mohammad. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Sd Insan Amanah Malang).” *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, No. 1 (13 Oktober 2021): 1. <https://doi.org/10.35931/Am.V6i1.709>.

Chotimah, Chusnul, Dan Khoirun Nisa. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet,” 2019.

Dewi, Ratna, Dan Sita Husnul Khotimah. “Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar.” *Elementary: Islamic Teacher Journal* 8, No. 2 (19 Oktober 2020): 279. <https://doi.org/10.21043/Elementary.V8i2.7839>.

“Dokumentasi Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Tahfidz El Muna Q,” 2023.

Endang Prihatini, Apriatni, Dan Reni Shinta Dewi. *Buku Ajar: Azas-Azas Manajemen*. 1 Ed. Yogyakarta: Cv.Istana Agency, T.T.

Fauziyah, Laily. “Hasil Wawancara Kepala Sekolah Mi Tahfidz El Muna Q,” 2024.

Fitrah, Muh. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Penjaminan Mutu* Vol 3, No 1 (2017) (28 Februari 2017). <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>.

Gusni, Anisa. “Sarana Dan Prasarana Pendidikan,” 2019.

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017.

Hengki Primayana, Kadek. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi.” *Jurnal Penjaminan Mutu* 1, No. 2 (9 Agustus 2016): 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>.

Iskandar, Jamaluddin. “Penerapan Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Madrasah.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, No. 2 (18 Desember 2017). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4270>.

Jalal, Fasli, Dan Dedi Supriadi. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Diterbitkan Atas Kerjasama Depdiknas, Bappenas, Adicita Karya Nusa, 2001.

Khoeriyah, Ni'matun. “Hasil Wawancara Waka Kurikulum Mi Tahfidz El Muna Q,” 2024.

Kurniawan, Benny. “Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam.” *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial* 4, No. 2 (15 Desember 2020): 105–25. <https://doi.org/10.33507/Cakrawala.V4i2.323>.

Marlina, Leny. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Pendidikan,” T.T.

Miles, Matthew B., A. M. Huberman, Dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third Edition. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc, 2014.

Mohalmmald Khozin Muhsinul Alsrori, Nim : 15490105. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Ma Al Muttaqien Bagor Nganjuk.” Skripsi, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/64113/>.

Mujib, Abdul, Dan Muhammad Rudi Wijaya. “Standar Mutu Pendidikan, Temuan Dan Solusi Mutu Di Era New Normal.” *Roqoba Journal Of Islamic Education Management* Vol 2 No 1 2022 (T.T.).

Mulyono, Mulyono. “Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan.” *Ar-Ruz Media*, T.T., Hlm. 16.

Mustami, Muh Khalifah. “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” No. 1 (2020).

Mustari, Mohamad, M Taufiq Rahman, Dan Rajagrafika Persada. “Manajemen Pendidikan,” T.T.

Nasri. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah* Volume 2, No 1, (Januari 2020): 166–79.

Novita, Mona. “Sarana Dan Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam” 4 (2017).

Nu Online. “Tafsir Surat An-Nahl Ayat 125: Etika Berdebat Dalam Islam.” Diakses 24 Mei 2024. <https://Islam.Nu.Or.Id/Syariah/Tafsir-Surat-An-Nahl-Ayat-125-Etika-Berdebat-Dalam-Islam-7ftmi>.

Perawironegoro, Djamaluddin. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam” Vol Viii, No 1 (Januari 2018).

Purnama, Basuki Jaka. “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah” 12, No. 2 (2016).

Radit Hijrawan. “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Manajemen Di Madrasah Aliyah Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.” *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 2 (16 September 2019): 109–34. <https://doi.org/10.54396/Alfahim.V1i2.61>.

Ramayanti, Ani, Muchammad Erihadiana, Dan Muhibinsyah Muhibinsyah. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran.” *Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman* 10, No. 2 (25 Mei 2023): 130–39. <https://doi.org/10.31102/Alulum.10.2.2023.130-139>.

Rosmawati, Rosmawati, Nur Ahyani, Dan Missriani Missriani. “Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Journal Of Education Research* 1, No. 3 (3 November 2020): 200–205. <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.22>.

Rusman. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Rajawali Pers/Pt Raja Grafindo Persada, 2011.

Rusmini, Rusmini. “Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter Dan Attitude” Nur El-Islam (Oktober 2017).

Sartika, Devi, Dan Jumira Warlizasusi. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah” 6, No. 2 (2023).

Sella Astia, Nim 17104090004. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nurul Ulum Kretek Bantul.” Skripsi, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/49421/>.

Sergiovanni, Thomas J. *Educational Governance And Administration*. Allyn And Bacon, 1999.

Setiyawanti, Januika. “Hasil Wawancara Kepala Tata Usaha Mi Tahfidz El Muna Q,” 2024.

Siahaan, Amiruddin, Rizki Akmalia, Yuli Amelia, Tiwi Wulandari, Dan Khadijah Pasaribu. “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan” 05, No. 02 (2023).

Siswopranoto, Mokh. Fakhruddin. “Standar Mutu Pendidikan.” *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 6, No. 1 (17 Maret 2022): 17–29. <https://doi.org/10.54437/Alidaroh.V6i1.372>.

Sugiyono, Prof Dr. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv Alfabeta, 2017. http://library.nusaputra.ac.id/index.php?P=Show_Detail&Id=1175.

Sumarsono, Sonny. “Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumberdaya Manusia,” 2003. <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=17577>.

Suryaningsum, Sri. “Perspektif Struktur Organisasi (Tinjauan Sebagai Pengubah Perilaku)” Vol Vi No. 1 (2008): Hal 63-74.

Susan, Eri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 9, No 2 (Agustus 2019).

Suti, Marus. “Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan” 3 (2011).

Syarhani, Syarhani. “Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Fungsi Dan Prinsip.” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 16, No. 6 (30 November 2022): 2007. <https://doi.org/10.35931/Aq.V16i6.1258>.

Thoha, Mohammad. “Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan.” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, No. 1 (7 Juni 2017): 169–82. <https://doi.org/10.14421/Manageria.2017.21-09>.

Umroh, Afidatul. “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di Man 1 Yogyakarta,” T.T.

Warisno, Andi. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten Lampung Selatan” 03, No. 02 (2018).

